



UDRS

Mi Universidad

Nombre del Alumno: Candelaria Cuevas Acosta.

Nombre del tema: LA ADMINISTRACION DEL PERSONAL Y SUS IMPLICACIONES LEGALES

Nombre de la Materia: Derecho Corporativo.

Nombre del profesor: Martha Laura Ugalde Pérez.

Nombre de la Licenciatura: Licenciatura En Derecho.

Cuatrimestre: 5 Cuatrimestre.

PICHUCALCO CHIAPAS A 02 DE ABRIL DEL 2022.

INTRODUCCION:

La sociedad experimenta constantemente cambios, se enfrenta a desafíos, (sociales, culturales, políticos, económicos, entre otros), que hacen que las organizaciones se vean obligadas a responder de manera inmediata. En el campo de la administración de recursos humanos (ARH) se ve reflejado claramente, cumpliendo así con su propósito que es el de utilizar de manera eficiente y eficaz los recursos en todo organismo social. No es lo mismo Relaciones Industriales que Relaciones Laborales. La primera denota, todas las relaciones que puedan surgir con motivo del empleo; la segunda sólo se circunscribe asuntos totalmente laborales, de orden jurídico. Los recursos humanos de una organización constan de todas las personas de todos los niveles, sin importar sus funciones; un organismo puede ser desde una pequeña empresa, hasta grandes empresas trasnacionales. Fijar visiblemente y difundir las disposiciones conducentes de reglamentos y normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente, Los derechos y obligaciones recíprocos de trabajador y patrón se basan en el principio de un pago de salario mínimo en efectivo y semanalmente en el lugar donde trabaje. La relación de trabajo fue y continúa siendo el principal medio para que los trabajadores gocen de los derechos y prestaciones asociadas con el empleo, correspondientes al ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los patrones, como también de sus obligaciones para con los trabajadores.

LA ADMINISTRACION DEL PERSONAL Y SUS IMPLICACIONES LEGALES

La denominación Relaciones Humanas en el Trabajo no sería correcta ya que determina la conducta del empleado o funcionario en sus relaciones interpersonales, dentro de los lugares de trabajo, o fuera de ellos. Los términos Administración de Personal o de Recursos humanos representan las denominaciones más adecuadas, ya que abarcan todas las acciones, procesos y técnicas propias de la función de personal. Los recursos humanos de una organización constan de todas las personas de todos los niveles, sin importar sus funciones; un organismo puede ser desde una pequeña empresa, hasta grandes empresas trasnacionales. Regular de manera justa y técnica las diferentes fases de las relaciones laborales de una organización para promover al máximo el mejoramiento de bienes y servicios producidos, Lograr que el personal al servicio del organismo social trabaje para alcanzar los objetivos organizacionales. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a empresas, Expedir cada quince días una constancia escrita del número de días trabajados y salario percibido, Hacer por su cuenta cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener los estudios técnicos, industriales o prácticos en centros especiales, nacionales o extranjeros de sus trabajadores o uno de los hijos de éstos. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos, Instalar y operar de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales, Disponer en todo tiempo con los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios, Contribuir al fomento de las actividades culturales y deporte entre sus trabajadores proporcionándoles equipos y útiles indispensables, son obligaciones

del patrón hacia el trabajador y hacia la empresa o establecimiento. En caso de violar o no cumplirlas se encontraría restringiendo la legalidad en las condiciones generales de trabajo. En caso de transgredir a alguna de ellas, se someterá a procesos ante los tribunales laborales competentes. Negarse a aceptar trabajadores por razones de origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio discriminatorio, Obligar a los trabajadores por coacción u otro medio a afiliarse o retirarse del sindicato, Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga, Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo, Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo, Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

Una vez identificadas las obligaciones y prohibiciones del patrón es importante conocer el papel que debe de desempeñar el trabajador, ya que, en este caso si el trabajador se niega a cumplir sus obligaciones o derechos, el patrón tiene derecho de rescindirlo de su empleo. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y los patronos para su seguridad y protección, Dar aviso inmediato al patrón, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo, Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les haya dado para el trabajo, Someterse a reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo contagiosa e incurable, Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan tan pronto como tengan conocimiento de las mismas, Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patronos.

También impone prohibiciones a los trabajadores y en este caso, el llevar a cabo estas prohibiciones o no ejecutar determinadas conductas dentro de su trabajo puede tener como resultado que el patrón rescinda del trabajador sin responsabilidad para el patrón. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros o terceras personas en los lugares de trabajo, Presentarse bajo la influencia de algún narcótico o droga salvo que exista prescripción médica, Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija, Suspendar las labores sin autorización del patrón, Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

Los derechos y obligaciones recíprocos de trabajador y patrón se basan en el principio de un pago de salario mínimo en efectivo y semanalmente en el lugar donde trabaje. Ésta recae en una obligación del patrón y un derecho para el trabajador. Una de las obligaciones más importantes como patrón es proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, para elevar la competencia laboral e incrementar la productividad de la empresa. En realidad, el patrón al pagar cursos de capacitación y adiestramiento a sus empleados está invirtiendo en su factor humano, que, con el tiempo, serán más organizados, más eficientes con nuevas ideas que implementar como, por ejemplo, las nuevas tecnologías que hacen más eficientes los procesos. La capacitación es un proceso para mejorar la productividad de los empleados, mediante programas de aprendizaje, logrando un continuo desarrollo de habilidades, elevando la competitividad tanto del empleado como de la empresa. Los programas de capacitación incluyen el apoyo que el patrón brinde a sus trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de educación básica, media o superior. El adiestramiento, por otro lado se enfoca en actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades, así como instruir a los trabajadores cuando se implementen nuevas tecnologías para mejorar procesos e incrementar la productividad. La relación de trabajo es una noción jurídica que hace referencia a la correspondencia existente entre el asalariado y el patrón. Mediante esta relación de

trabajo se crean derechos y obligaciones recíprocas para ambos sujetos. La relación de trabajo fue y continúa siendo el principal medio para que los trabajadores gocen de los derechos y prestaciones asociadas con el empleo, correspondientes al ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los patrones, como también de sus obligaciones para con los trabajadores. El trabajo debe ser desempeñado, precisamente, por el trabajador contratado para ello y no puede ser prestado por una persona distinta. El trabajador tendrá una dependencia técnica del patrón, relacionada con el deber jurídico de respeto y obediencia. Es pertinente señalar que esa dependencia sólo existirá respecto del trabajo contratado. La prestación de un trabajo personal y subordinado al patrón tendrá una compensación económica para el trabajador. Son los individuos que utilizan los servicios de los trabajadores. Este resulta ser indistinto en la legislación laboral, ya que se trata de una persona moral o una determinada sociedad civil o mercantil. El objetivo que les interesa, es obtener el servicio relacionado con la obediencia. En las relaciones colectivas, se encuentran los sindicatos y las empresas en el contrato colectivo, en el contrato legal y en el reglamento interior de trabajo. Todo hecho individual y procesal, se encuentra en el derecho colectivo que protege a todos los trabajadores. Las legislaciones actualizadas, establecen que los trabajadores están en el deber de actuar bajo el carácter de lo que hace el sujeto colectivo. Tiene que estar representado por los sindicatos que trabajan por el bienestar y mejoramiento de los intereses de los empleados. Se trata de la persona que hace los contratos o participa en las contrataciones de otras personas que le prestan su servicio a un patrón. La intermediación se encuentra dentro de la Constitución de la relación laboral. Al hablarse de la sustitución de patrón, se trata de la transferencia de una propiedad o de alguno de sus establecimientos, en donde el que lo haya adquirido va a pasar a ser el nuevo patrón y tendrá que asumir todas las obligaciones, derechos y derivados de las relaciones laborales. Esta transferencia se puede realizar, mientras que se realice a favor de la calidad de alguna de las unidades económicas que pueda

seguir funcionando eficientemente. La relación de trabajo y el contrato de trabajo, poseen un amplio parentesco, que se encuentra relacionado con la extensión de toda la aplicación de la ley laboral y los vínculos que se desenvuelven en un plano que no tiene alto nivel de equilibrio, pero si en las condiciones de la persona que presta su servicio. Los derechos humanos se integran por aquellas normas que consagran libertades y prerrogativas básicas de las personas. Estos derechos surgen a partir de la necesidad de establecer condiciones elementales que aseguran la existencia y favorezcan el desarrollo de la persona, se sustentan en la dignidad humana, y también constituyen límites contra el uso arbitrario o irracional del poder; pueden ejercerse desde las dimensiones individual y social o colectiva, es el caso de los derechos humanos al trabajo, a la seguridad social, a la protección de la salud, a la educación y los derechos culturales. La seguridad social puede entenderse como las medidas que establece el Estado para garantizar a cada persona su derecho a un ingreso digno y apropiada protección para salud, a la seguridad social deben contribuir, patrones, obreros y el Estado.

CONCLUSION:

Los derechos surgen a partir de la necesidad de establecer condiciones elementales que aseguran la existencia y favorezcan el desarrollo de la persona, se sustentan en la dignidad humana, y también constituyen límites contra el uso arbitrario o irracional del poder; pueden ejercerse desde las dimensiones individual y social o colectiva, es el caso de los derechos humanos al trabajo, a la seguridad social, a la protección de la salud, a la educación y los derechos culturales. Incluye el derecho a obtener y mantener prestaciones sociales, ya sea en efectivo o en especie, sin discriminación, con el fin de obtener protección, en particular, contra: a) la falta de ingresos procedentes del trabajo debido a enfermedad, invalidez, maternidad, accidente laboral, vejez o muerte de un familiar; b) gastos excesivos de atención a la salud; c) apoyo familiar insuficiente, en particular para los hijos y los familiares a cargo. El 6 de septiembre de 1929, se publicó una reforma constitucional a esa fracción del artículo 123, a través de la cual se preveía la expedición de la ley del seguro social; en ese ordenamiento quedarían comprendidos los seguros de invalidez, vida, cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, entre otros. La seguridad social puede entenderse como las medidas que establece el Estado para garantizar a cada persona su derecho a un ingreso digno y apropiada protección para salud, a la seguridad social deben contribuir, patronos, obreros y el Estado.

BIBLIOGRAFIA:

- Fierro Ferráez, Ana Elena, Manejo de conflictos y mediación, México, Oxford y Cide, 2011.
- Hidalgo Murillo, José Daniel, Justicia alternativa en el proceso penal mexicano, México, Porrúa, 2010.
- Márquez Algara, María Guadalupe, Evaluación de la justicia alternativa, México, Porrúa, 2012.
- Orduño Muñoz, José-Pascual y Hernández, García Javier, Sistemas alternativos a la resolución de conflictos (Adr): la mediación en las jurisdicciones civil y penal, España, Fundación Alternativas, 2007.
- Pesqueira Leal, Jorge y Ortiz Aub, Amalia, Mediación asociativa y cambio social, Méxi.